

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi seperti saat ini, perubahan kondisi didalam suatu perusahaan yang semakin maju dan berkembang, dengan adanya kemajuan teknologi serta informasi yang membuat perusahaan terdorong untuk memiliki daya saing yang tinggi antar perusahaan lain. Hal tersebut terjadi dikarenakan agar suatu perusahaan mampu bertahan didalam suatu persaingan yang kuat dengan perusahaan lain, tetapi tidaklah mudah bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM) yang sudah ada, agar karyawan tidak berpaling dalam perusahaan lain.

Sumber daya manusia merupakan pemegang peranan penting didalam suatu dunia bisnis serta manajemen. Apabila perusahaan tidak mampu mempertahankan Sumber Daya Manusia (SDM) , maka akan berakibat pada berkembang atau tidaknya suatu perusahaan. Salah satu dampak yang akan dialami perusahaan jika tidak mampu mempertahankan SDM, maka banyak karyawan yang berkeinginan untuk mengundurkan diri secara sukarela dari perusahaan ke perusahaan lainnya (Agung 2013).

*Turnover intention* adalah suatu gagasan, niat dan rencana karyawan untuk meninggalkan suatu pekerjaan di organisasinya saat ini dan berkeinginan mencari pekerjaan di organisasi lainnya ( I Putu Dharmawan dan I Wayan Suana, 2016). Sebagai perusahaan yang sudah berkembang dan maju pasti pernah mengalami permasalahan dimana karyawan berkeinginan keluar dari perusahaan

untuk mendapatkan yang sesuai dengan harapan karyawan tersebut. Pergantian karyawan di dalam perusahaan dapat dibedakan menjadi dua hal yaitu pergantian karyawan dapat memberikan keuntungan maupun kerugian. Yang pertama, keuntungan yang akan diterima oleh perusahaan dalam pergantian karyawan yakni jika pergantian karyawan (*turnover*), karyawan yang memiliki produktifitas rendah dan dapat digantikan dengan karyawan yang memiliki produktifitas tinggi, serta kemampuan mumpuni maka sangat memberikan keuntungan bagi perusahaan, tetapi sebaliknya jika perusahaan kehilangan karyawan yang berkualitas dan digantikan dengan karyawan yang mempunyai kemampuan atau *skill* yang biasa saja, maka hal tersebut dapat merugikan bagi perusahaan, akan adanya *turnover intention*.

Salah satu sumber utama untuk mempertahankan karyawan didalam suatu perusahaan adalah pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang wajib diterima oleh karyawan yang bekerja disuatu perusahaan. Kompensasi yang diterima oleh karyawan yang bekerja di perusahaan tidak semata-mata berupa secara finansial melainkan non finansial.

Mas Yudhit Aditya Permana,et al (2015) kompensasi non financial merupakan balas jasa yang tidak berupa uang, dan mempunyai manfaat yang tidak secara langsung dinikmati oleh karyawan yang berkerja di perusahaan. Kompensasi non financial bisa dilihat dari pekerjaan dan juga lingkungan kerja, contohnya adanya pengakuan dari atasan terhadap karyawan, mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan, keadaan lingkungan kerja yang kondusif, rekan kerja yang bisa diapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan

perusahaan. Selain itu kompensasi non financial bisa didapatkan karyawan berupa tunjangan, asuransi di hari tua, jaminan kesehatan yang dibayarkan oleh perusahaan, dan lain sebagainya.

Kompensasi merupakan salah satu cara yang ampuh bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Sistem dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus adil dan layak sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan oleh karyawan di perusahaan, jika pemberian kompensasi tidaklah adil maka akan terjadi banyak hal tidak diharapkan oleh perusahaan, seperti halnya keinginan berpindah tenaga kerja akan meningkat (*turnover intention*).

Pemberian kompensasi non finansial didasarkan dengan kemampuan perusahaan sebagai salah satu bentuk upaya untuk menurunkan *turnover* tenaga kerja. Berdasarkan tingkat pekerjaan karyawan yang tidak mudah, terkadang sering juga melelahkan dalam bekerja, maka menjadikan suatu hal yang menarik untuk dibahas, dalam penelitian terhadap *turnover intention* yang timbul karena kompensasi non finansial didalam perusahaan tersebut.

Adanya faktor yang sering terjadi didalam suatu perusahaan yang dialami oleh karyawan yakni Komitmen organisasi. Komitmen organisasi diartikan sebagai kondisi psikologis yang dirasakan oleh karyawan diperusahaan yang dapat dilihat dari loyalitas, serta focus dengan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Crow et al, 2012 dalam Gusti Putu Evan Berta Manuel, 2015). Komitmen organisasi dibedakan menjadi tiga, salah satunya yaitu komitmen afektif. Komitmen afektif dapat terjadi jika karyawan ingin menjadi bagian dari perusahaan, karena adanya ikatan emosional atau psikologis karyawan terhadap

perusahaan tersebut. Komitmen afektif terjadi karyawan merasa nyaman bekerja dalam perusahaan, senang melakukan tugas yang diberikan serta kebijakan-kebijakan perusahaan yang mudah untuk dilakukan. Karyawan bisa bertolak belakang dengan apa yang dirasakan, hal yang membuat tidak nyaman dalam bekerja di organisasi dapat menimbulkan terjadinya *turnover intention*.

Dukungan dari suatu perusahaan atau organisasi diperlukan oleh karyawan, karena dengan adanya dukungan tersebut maka karyawan merasa mendapatkan sumber daya yang bisa memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Dukungan nyata yang dapat diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya, contohnya melalui penghargaan terhadap kinerja karyawan yang optimal. Melalui penghargaan yang diberikan perusahaan, karyawan merasakan keterikatan dengan perusahaan. Keterkaitan karyawan dengan perusahaan dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan dan juga dampak negatif.

Namun, tidak jarang pula perusahaan kurang mampu menghargai keputusan-keputusan yang dibuat oleh karyawan. Ketika para karyawan menyampaikan ide-ide pemikiran mereka, biasanya perusahaan kurang berkenan menerima masukan karyawan tanpa terlebih dahulu mempertimbangkan ide atau gagasan yang telah disampaikan. Perusahaan terkadang tidak mau tahu akan kendala apa saja yang dihadapi oleh karyawan selama bekerja dilapangan. Hal tersebut dapat mempengaruhi emosional karyawan, kondisi emosional karyawan akan semakin menjadi buruk senantiasa tidak mendapatkan dukungan dari organisasi maupun penghargaan dari perusahaan atas upaya yang dilakukan oleh karyawan. Jika emosi karyawan buruk maka tidak mungkin kinerja karyawan juga

tidak efisien. Emosional karyawan mempunyai pengaruh terhadap karyawan ketika karyawan merasa kurang mendapatkan perhatian dari perusahaan maka karyawan cenderung akan melakukan *Turnover intention*. *Turnover intention* adalah keinginan dari seorang karyawan untuk berpindah dari satu organisasi kedalam organisasi lainnya (Nelwan, 2008 dalam Karlin Winarto Chandra, 2016).

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam jasa pelayanan seperti The Safin Hotel yang beralamatkan Jl. Diponegoro No.229, Kaborongan, Pati Lor, Kec. Pati Kabupaten Pati, Jawa Tengah, dituntut untuk melakukan pelayanan yang efektif dan efisien terhadap konsumen. Pelayanan yang baik kepada konsumen tergantung bagaimana karyawan berinteraksi dengan konsumen. Keadaan karyawan yang merasa senang bekerja di perusahaan, maka berdampak positif terhadap perusahaan. Karyawan yang bekerja dituntut untuk selalu ramah, sopan, murah senyum terhadap konsumen di The Safin Hotel, walaupun terkadang karyawan mempunyai masalah dalam dirinya.

Pelayanan seperti perhotelan yang mengandalkan kinerja karyawan di perusahaannya, maka perusahaan tersebut harus mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya, dimana saat ini mencari tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit untuk dilakukan terlebih lagi mempertahankan karyawan yang sudah ada. Semakin banyaknya hotel yang tumbuh meningkat daya saing yang sangat tinggi, SDM (Sumber Daya Manusia) yang handal akan bisa menghadapi persaingan bisnis yang sudah ada, maka dari itu pengelolaan manajemen SDM yang baik sangatlah dibutuhkan, karena karyawan adalah salah satu asset penting suatu perusahaan yang dapat menggerakkan asset lainnya.



Kondisi lingkungan yang dihadapi oleh karyawan The Safin Hotel yang membuat tidak bersemangat untuk bekerja, dituntut untuk selalu siap dengan keadaan tersebut. Faktor yang membuat karyawan tidak semangat dalam bekerja setiap harinya terjadinya adanya kompensasi non finansial yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan usaha yang dilakukan. Selain itu faktor emosional yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan, terkadang membuat nyaman tidaknya karyawan untuk berkerja lebih efisien lagi.

Jika karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya maka akan lebih menguntungkan perusahaan, sebaliknya jika karyawan tidak merasa nyaman, tidak memiliki rasa keterikatan dengan perusahaan, maka berdampak buruk bagi perusahaan. Pekerjaan yang dikerjakan karyawan dapat memberikan beban tersendiri bagi karyawan, jika karyawan tersebut tidak mendapatkan dukungan dari perusahaan. Upaya yang sudah dilakukan karyawan untuk perusahaan dinilai tidak begitu berpengaruh, karyawan cenderung malas untuk bekerja.

Keinginan keluar (*turnover intention*) menjadi fenomena yang sering terjadi didalam industri perhotelan. *Turnover* meruapakan keputusan yang diambil oleh seorang karyawan secara sukarela untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja (Witasari, 2009 dalam Titis Satwari, 2016). Sedangkan keinginan untuk keluar (*turnover intention*) yakni kecenderungan sikap atau tingkat dimana seseorang karyawan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan atau mengundurkan diri tanpa adanya paksaan dari pekerjaannya.

Fenomena yang ditemui dari hasil wawancara dari pihak hotel, didapatkan ketidakpuasan karyawan atas kompensasi yang diberikan. Dalam hal ini

kompensasi yang dimaksud adalah kompensasi non finansial. Kompensasi non finansial yang dirasakan oleh karyawan hotel kurang adanya kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri dari lingkungan pekerjaan dimana karyawan tersebut bekerja. berikut ini merupakan data kompensasi non finansial dilihat dari lingkungan pekerjaan karyawan hotel yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan hotel untuk bekerja di The Safin Hotel Pati 2018.

**Tabel 1.1**  
**Data lingkungan pekerjaan di The Safin Hotel Pati**

No	Kategori Lingkungan Pekerjaan	Keterangan	Indikasi
1.	Peraturan hotel yang ketat	a. Tuntutan untuk senyum,ramah. b. Karyawan wanita dituntut untuk memakai rok <i>slit maxy</i> .	Wajib
2.	Fleksibilitas tempat kerja	a. Jam kerja yang tidak luwes atau kaku, hari kerja yang panjang namun longgar sehingga waktu istirahat yang minim dihari minggu. b. Moda transportasi hanya ada satu mobil.	Tinggi
3.	Pekerjaan berkompeten	a. Tingginya persaingan dalam mendapatkan uang tip. b. Perbedaan antara karyawan baru dan karyawan lama.	Tinggi
4.	Faslitass pekerjaan	a. Alat tulis kantor (ATK) b. Ruang istirahat c. Toilet khusus karyawan d. Kantin e. Mushola f. Stell seragam hanya 3	Sedang

Sumber : *The Safin Hotel Pati, 2019*

Berdasarkan dari data diatas, karyawan The Safin Hotel Pati mengalami ketidakpuasan atas kompensasi non finansial mulai dari peraturan yang ketat sampai fasilitas pekerjaan. Karyawan merasa tidak puas dengan beban kerja yang dilakukan oleh karyawan, ketidak seimbangan apa yang diberi dan didapatkan karyawan. Karyawan juga harus bertentangan dengan dirinya sendiri karena karyawan dalam kondisi sedang sedih, marah dituntut untuk selalu senyum ramah dengan *customer*. Hal itu yang menyebabkan karyawan berkeinginan untuk keluar (*turnover intention*) dengan pekerjaan yang sekarang.

Fenomena selanjutnya yang terjadi yakni kurangnya komitmen afektif yang mempengaruhi perilaku karyawan yang penting dalam industri pelayanan. Kurangnya rasa memiliki terhadap hotel tempat bekerja menunjukkan rendahnya komitmen afektif yang dimiliki karyawan. Sebagaimana gambaran konkrit tentang status pekerjaan serta kondisi psikologis yang dialami karyawan, maka peneliti mencotokkan beberapa permasalahan yang dialami karyawan, sebagaimana cuplikan hasil wawancara dengan salah satu karyawan The Safin Hotel bagian *front office* sebagai berikut :

“Saya sudah bekerja cukup lama di perusahaan ini, tetapi sampai saat ini belum mendapatkan kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan saya. Di samping itu saya juga sering merasa lelah dengan pekerjaan yang harus saya lakukan. Saya juga tidak merasa sepenuhnya menjadi bagian dari hotel, sehingga saya sering memikirkan alternatif pekerjaan lain diluar pekerjaan saya sekarang.”

Berikut ini merupakan data komitmen karyawan pada The Safin Hotel, berdasarkan masa bekerja karyawan dan jenis kelamin karyawan :



**Tabel 1.2**  
**Data masa kerja karyawan di The Safin Hotel Pati**

No	Masa Bekerja	Jumlah Karyawan	Jenis Kelamin		Presentase
			Wanita	Laki-laki	
1.	Kurang dari 1 tahun	44	24	20	48,4 %
2.	1-3 tahun	35	17	18	38,5 %
3.	Lebih dari 3 tahun	31	19	12	34,1 %
	Jumlah		110		100 %

Sumber : *The Safin Hotel Pati, 2019*

Berdasarkan data diatas, komitmen karyawan memberikan informasi rata-rata karyawan memiliki emosional terhadap organisasi yang menjadi tempat kerjanya. Masa bekerja menunjukkan tingkat komitmen afektif atau psikologis karyawan, masa bekerja kurang dari satu tahun menunjukkan presentase 48,4 %, sedangkan dari masa bekerja 1-3 tahun dan lebih dari 3 tahun menunjukkan presentase lebih rendah dari masa kerja kurang 1 tahun, yang artinya komitmen karyawan terhadap organisasi dapat diasumsikan kurangnya komitmen karyawan. Perasaan karyawan yang bosan terhadap pekerjaannya dan kurang nyaman atau ketidakpuasan memicu terjadinya *turnover intention* karyawan di The Safin Hotel.

Selain kompensasi non finansial dan komitmen afektif, persepsi dukungan organisasi juga terdapat fenomena yang terdapat pada beberapa karyawan kurang merasakan adanya dukungan organisasi dari pihak hotel. Kurangnya dukungan organisasi membuat karyawan merasa kurang diperhatikan akan pekerjaan yang dilakukannya. Berikut beberapa dukungan organisasi dalam bentuk kesejahteraan karyawan :

**Tabel 1.3**  
**Data dukungan organisasi pada The Safin Hotel Pati**

No	Kategori	Keterangan
1.	Pelatihan Kerja	Diadakan pelatihan kerja pada karyawan baru.
2.	Jaminan Kesehatan	BPJS ketenagakerjaan : dipotong dari gaji bulanan sesuai kelas BPJS (5,7% dari gaji pokok)
3.	Pemberian <i>Reward</i>	Adanya <i>reward</i> jika karyawan mencapai suatu target hotel yang telah tercapai : diadakan studi wisata.
4.	Keamanan Bekerja	a. Kotak P3K b. APAR c. Masker
5.	Hiburan	Berupa liburan atau rekreasi yang diadakan setahun sekali.
6.	Upah	a. Uang Tip : diberikan jika <i>customer</i> puas akan kinerja karyawan b. Uang Komisi : 10% dari struk/bill tagihan.

Sumber : *The Safin Hotel Pati, 2019*

Berdasarkan persepsi dukungan organisasi data tersebut memberikan informasi bahwa karyawan merasa organisasi kurang sedikit respek terhadap karyawan hotel, menurut informasi tersebut dukungan organisasi dari pelatihan kerja sampai upah, karyawan merasa tidak begitu mendapatkan dukungan dari kategori jaminan kesehatan BPJS ketenagakerjaan yang cukup memberatkan karena dipotong 5,7% dari gaji karyawan yaitu Rp.99.294. Kurangnya hiburan yang didapat oleh karyawan menjadikan karyawan lebih mudah stres karena karyawan dituntut bekerja lebih untuk mendapatkan target pengunjung, serta tidak adanya peningkatan gaji yang signifikan yang diberikan kepada karyawan. Hal

tersebut dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan, semakin besar dukungan organisasi kepada karyawan maka semakin kecil pula tingkat *turnover intention* karyawan,

Dari beberapa fenomena kompensasi non finansial, komitmen afektif, dan persepsi dukungan organisasi yang terjadi mengakibatkan keluar masuknya karyawan, berpindah pekerjaan dari perusahaan saat ini dengan perusahaan lain yang menurutnya lebih layak. Berikut data *turnover of labour* karyawan The Safin Hotel Pati pada tahun 2016 sampai 2018.

**Tabel 1.4**

**Data Turnover Of Labour Karyawan The Safin Hotel Pati**

<b>Data Turnover Of Labour</b>					
<b>Tahun</b>	<b>Karyawan Awal</b>	<b>Karyawan Akhir</b>	<b>Karyawan Masuk</b>	<b>Karyawan Keluar</b>	<b>Presentase</b>
2016	125	120	4	9	4,0 %
2017	120	118	3	5	1,6 %
2018	118	110	0	8	7,0 %

Sumber : *The Safin Hotel Pati, 2019*

Berdasarkan data *turnover intention* karyawan The Safin Hotel menunjukkan tingkat keluar masuknya karyawan yang *fluktuatif* atau tidak stabil, angka terakhir pada tahun 2018 menunjukkan tingkat *turnover intention* mencapai 7.0% cukup tinggi, karena ditahun 2018 tidak ada karyawan yang masuk, berbeda dengan tahun sebelumnya yang masih ada karyawan yang masuk jika ada karyawan yang keluar. Tingkat *turnover* karyawan pada setiap perusahaan memiliki standart tolerir yang berbeda-beda, namun jika tingkat *turnover* karyawan mencapai 10% pertahun adalah sangat tinggi menurut banyak standar.

*Research Gap* dari penelitian sebelumnya mengenai faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* yakni terdiri dari kompensasi non finansial, komitmen afektif, persepsi dukungan organisasi menyatakan hasil yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Mas Yudhit Aditya Pratama, dkk (2015), menyatakan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Malista Lystianing Tiwi (2018), menyatakan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Gusti Putu Evan Berta Manueh, Agoes Ganesha Rahyuda (2015), menyatakan bahwa, komitmen afektif berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sedangkan pernyataan tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Titis Satwari, et al (2016), menyatakan bahwa secara simultan komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut penelitian yang dilakukan oleh I Putu Dharmawan Suryagita Susila Putra dan I Wayan Suana (2016), mengemukakan bahwa, persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Karlin Winarto Chandra, et al (2016), menyatakan bahwa, persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik memilih judul **“PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL, KOMITMEN AFEKTIF, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN THE SAFIN HOTEL PATI ”**

## 1.2. Ruang Lingkup

Penelitian ini termasuk penelitian manajemen yang berfokus pada MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia). Variabel yang akan diteliti yaitu Pengaruh kompensasi non finansial, komitmen afektif, persepsi dukungan organisasi, terhadap *turnover intention* pada karyawan The Safin Hotel Pati. Karena adanya keterbatasan waktu, biaya dan supaya penelitian ini dapat dilakukan secara mendalam, maka tidak semua masalah akan diteliti, untuk itu maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan masalah-masalah sebagai berikut :

- 1) Lokasi penelitian pada The Safin Hotel Kabupaten Pati.
- 2) Responden yang diteliti yakni seluruh karyawan The Safin Hotel Kabupaten Pati, kecuali pemimpin perusahaan.
- 3) Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* pada The Safin Hotel di Kabupaten Pati. Yang dibatasi variabel : kompensasi non finansial, komitmen afektif, persepsi dukungan organisasi.
- 4) Penelitian mulai dilaksanakan bulan Januari Tahun 2019.

## 1.3. Perumusan Masalah

The Safin Hotel Pati merupakan perusahaan jasa yang bergerak dalam pelayanan, dan mempunyai keunggulan tempat karaoke keluarga yaitu Masterpiece. Permasalahan yang terjadi di The Safin Hotel Pati yaitu :

- 1) Kurangnya perhatian tentang kompensasi non finansial terhadap karyawan The Safin Hotel di Pati, yang berdampak pada keinginan keluar karyawan.



Kompensasi non finansial yang dirasakan oleh karyawan hotel kurang adanya kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri dari lingkungan pekerjaan dimana karyawan tersebut bekerja.

- 2) Keterikatan emosional karyawan yang cenderung kurang nyaman dengan perusahaan yang ditempati bekerja. Kurangnya nyamannya suatu karyawan dipengaruhi dari pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi berdampak pada masa bekerja karyawan, sehingga menyebabkan terjadinya keluar masuk karyawan.
- 3) Permasalahan selanjutnya yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* yakni karyawan merasa tidak mendapatkan dukungan organisasi secara penuh. Dukungan organisasi dalam bentuk kesejahteraan harusnya didapatkan sepenuhnya oleh karyawan untuk meningkatkan semangat kerja, tetapi dukungan tersebut tidak didapatkan sepenuhnya, maka berbanding terbalik yaitu akan menimbulkan terjadinya *turnover intention* karyawan di The Safin Hotel.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan The Safin Hotel di Pati ?
2. Apakah komitmen afektif berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan The Safin Hotel di Pati ?
3. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh *turnover intention* pada karyawan The Safin Hotel di Pati ?

4. Apakah kompensasi non finansial, komitmen afektif, persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara berganda terhadap *turnover intention* pada karyawan The Safin Hotel di Pati ?

#### 1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

- 1) Menguji pengaruh kompensasi non finansial terhadap *turnover intention* pada karyawan The Safin Hotel di Pati.
- 2) Menguji pengaruh komitmen afektif terhadap *turnover intention* pada karyawan The Safin Hotel di Pati.
- 3) Menguji pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan The Safin Hotel di Pati.
- 4) Menguji pengaruh kompensasi non finansial, komitmen afektif, persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara berganda terhadap *turnover intention* pada karyawan The Safin Hotel di Pati.

#### 1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- 1) Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya wawasan pengetahuan yang berhubungan dengan kompensasi non finansial, komitmen afektif, persepsi

dukungan organisasi yang berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan The Safin Hotel di Pati.

## 2) Kegunaan Praktis

### a) Bagi Objek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pimpinan The Safin Hotel di Pati dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* karyawan.

### b) Bagi Peneliti

Dalam penelitian ini, dapat menambah pengetahuan dan mengaplikasikan teori-teori tentang pengaruh kompensasi non finansial, komitmen afektif, persepsi dukungan organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan The Safin Hotel di Pati.

### c) Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka untuk menambah khasanah akademik, sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan informasi tambahan maupun pembandingan bagi peneliti lain yang penelitiannya sejenis dengan penelitian ini.